



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado

Programa de Segunda Especialización en Enfermería

**" Percepción de las enfermeras sobre los factores
laborales estresantes en el Centro Quirúrgico del
Hospital Nacional Cayetano Heredia. Noviembre,
2008"**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro
Quirúrgico

AUTOR

Marcia Viviana AYALA PAREDES

ASESOR

Esperanza Margarita LLUNCOR LLUNCOR

Lima, Perú

2009



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Ayala M. Percepción de las enfermeras sobre los factores laborales estresantes en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Noviembre, 2008 [Trabajo de Investigación]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2009.

DEDICATORIA

Con mucho cariño a mis queridos padres, mi familia y a Henry Deza, por sus valiosos consejos, por el constante apoyo moral, porque en cada cosa que hago, ellos están siempre acompañándome y en cada logro que obtengo los llevo en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios Todopoderoso por darme fuerza y voluntad para seguir adelante con las metas propuestas y lograr la culminación del presente Trabajo de Investigación.

Agradezco a mi asesora Lic. Margarita Lluncor, por su valioso aporte durante la supervisión y desarrollo del presente trabajo.

INDICE	
	PAG
INDICE DE ANEXOS	vi
ÍNDICE DE CUADROS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN	x
 CAPITULO I. EL PROBLEMA	
A. Planteamiento, delimitación del Problema	1
B. Formulación del Problema de Investigación	3
C. Justificación	3
D. Objetivos Generales y Específicos	4
E. Propósito	4
F. Marco Teórico	4
F1 Antecedentes (Revisión de la Literatura)	4
F2 Base Teórica	10
G. Definición Operacional de Términos	23
 CAPITULO II. MATERIAL Y METODOS	
A. Tipo, Nivel y Método	24
B. Área de Estudio	24
C. Población y Muestra	25
D. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	25
E. Validez y Confiabilidad	25
F. Plan de Recolección, Procesamiento y Presentación de Datos	26
 CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
A. Presentación, Análisis e Interpretación de Datos.	27
 CAPITULO IV. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES	
A. Conclusiones	39
B. Recomendaciones	40
C. Limitaciones	40
 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	41
 BIBLIOGRAFIA	43
 ANEXOS	

INDICE DE ANEXOS

Anexo		Pág.
A	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	I
B	INSTRUMENTO - ESCALA DE PERCEPCIÓN	III
C	TABLA BINOMIAL SEGÚN JUECES DE EXPERTOS	VI
D	TABLA DE CODIFICACIÓN	VII
E	MATRIZ GENERAL	VIII
F	VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	IX
G	CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD ALFA-CROMBACH	X
H	CONSENTIMIENTO INFORMADO	XI
I	MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES LABORALES ESTRESANTES	XIII
J	NÚMERO Y PORCENTAJE DE ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL H.N.C.H SEGÚN GRUPO ETÁREO	XVI
K	NÚMERO Y PORCENTAJE DE ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HNCH SEGÚN SEXO	XVII
L	NÚMERO Y PORCENTAJE DE ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HNCH SEGÚN ESTADO CIVIL	XVIII

INDICE DE TABLAS

Tabla	Pág.
Nº 1 PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES LABORALES ESTRESANTES EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA NOVIEMBRE LIMA-PERÚ 2008	28
Nº 2. PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES LABORALES ESTRESANTES SEGUN LA DIMENSION AMBIENTE FISICO EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA NOVIEMBRE LIMA-PERÚ 2008	31
Nº 3.PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES LABORALES ESTRESANTES SEGUN LA DIMENSION DE ORGANIZACIÓN EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA NOVIEMBRE LIMA-PERÚ 2008	34
Nº 4. PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES LABORALES ESTRESANTES SEGUN LA DIMENSION DE PRESION Y EXIGENCIA EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA NOVIEMBRE LIMA-PERÚ 2008	37

INDICE DE GRÁFICOS

Grafico	Pág.
Nº 1 PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES LABORALES ESTRESANTES EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA NOVIEMBRE LIMA-PERÚ 2008	29
Nº 2. PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES LABORALES ESTRESANTES SEGUN LA DIMENSION AMBIENTE FISICO EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA NOVIEMBRE LIMA-PERÚ 2008	32
Nº 3.PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES LABORALES ESTRESANTES SEGUN LA DIMENSION DE ORGANIZACIÓN EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA NOVIEMBRE LIMA-PERÚ 2008	35
Nº 4. PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES LABORALES ESTRESANTES SEGUN LA DIMENSION DE PRESION Y EXIGENCIA EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA NOVIEMBRE LIMA-PERÚ 2008	38

RESUMEN

Objetivo: Determinar la Percepción de las Enfermeras sobre los Factores Laborales Estresantes en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia Noviembre- 2008.

Metodología: El tipo de estudio fue cuantitativo de nivel aplicativo, el método fue descriptivo simple, la población estuvo conformada por 20 enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos es la Escala de Lickert con 20 enunciados y la técnica fue la Entrevista-Encuesta. Para el procesamiento y análisis de la información se utilizó el programa estadístico SPSS versión 15.0 y Microsoft Excel para la tabulación y gráficos.

Resultado : Del 100% de las enfermeras encuestadas el 60%(12) tiene una percepción medianamente favorable, mientras que conforman un 20%(4) desfavorable y de igual modo como favorable.

Según los resultados obtenidos podemos decir que mas de la mitad de las enfermeras del centro quirúrgico muestran una percepción medianamente favorable en relación a los factores laborales estresantes, evidenciando de esta manera la existencia de estresores que actúan de manera negativa dentro de cada una de las dimensiones (ambiente físico, de organización y de presión y exigencia) que limitan el desempeño óptimo en su campo laboral.

PALABRAS CLAVES: ESTRÉS, FACTORES LABORALES ESTRESANTES, ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS,

INTRODUCCIÓN

El estudio y análisis de la problemática que plantea la globalización en el ámbito de la salud pública supone un reto aparentemente infranqueable y contradictorio. Esto progresivamente ha repercutido en todos los ámbitos del quehacer del ser humano incluyendo en el área de trabajo, tal es el caso del área de salud, donde la atención que brinda el profesional de la salud al usuario muchas veces es influenciada por diversos estímulos propios del trabajo. Todo esto hace que cada vez sea mas frecuente que en nuestra sociedad se presente el estrés que es considerado como un fenómeno personal y social. Los cuales son originados por factores que estimulan una reacción en el individuo que muchas veces no reacciona de forma competente y adecuada.

El estrés laboral es un fenómeno personal y social cada vez más frecuente y con consecuencias importantes a nivel individual y organizacional. A nivel individual puede afectar el bienestar físico y psicológico y a la salud de las personas .A nivel colectivo, puede deteriorar la salud organizacional.

La O.I.T. desde una perspectiva integradora, define al estrés laboral como “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas externas”, por lo tanto “el estrés aparece cuando se presentan un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización”.

El equipo de salud no se escapa a esta realidad; ya que como se han descrito en diversos estudios, que el trabajar con personas que experimentan graves traumas y crisis personales son fuentes de estrés

El Profesional de enfermería se caracteriza por la supervisión constante , bajas renumeraciones , sistema de jornadas por turnos rotativos incluyendo

nocturnos y en los países en vías de desarrollo frecuente alargamiento de la jornada por turno, altas cargas físicas y psicológicas de trabajo, las condiciones precarias de nuestros hospitales, sin la cantidad y calidad de insumos, el elevado número de pacientes y ritmo de trabajo generan un perfil de malestar y las enfermedades caracterizado por trastornos del estado de humor y sentimientos (irritabilidad, depresión), fatiga, trastornos del sueño y otros.

En ese sentido el estudio titulado “Percepción de las Enfermeras sobre los Factores Laborales en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Noviembre del 2008”, tuvo como objetivo general: Determinar la percepción de las enfermeras sobre los factores laborales estresantes en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia; y como objetivos específicos: determinar la percepción de los factores laborales estresantes en las dimensiones ambiente físico, de organización y de presión exigencia.

De modo que los hallazgos del estudio permitan alcanzar información y servirá como base de datos a la Institución sobre la Percepción de la Enfermera en relación a los Factores Laborales Estresantes que presentan en el Centro Quirúrgico y a la formulación de estrategias destinadas a controlar y disminuir dichos factores, promoviendo así la calidad de atención y sobre todo una calidad de vida laboral del enfermero.

El presente estudio consta de: Capítulo I: Se presenta planteamiento, formulación, justificación del problema, objetivo y propósito, antecedentes del estudio, base teórica conceptual; Capítulo II: Material y Método, se expone el método, descripción de la sede de estudios, población, técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento; Capítulo III: Resultados y Discusión que incluye la presentación, análisis e interpretación de los datos; Capítulo IV: Conclusiones, Recomendaciones y Limitaciones, finalmente se presentan las Referencias Bibliográficas, Bibliografía y Anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

A. PLANTEAMIENTO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA

Actualmente los avances científicos y tecnológicos se dan con mayor rapidez, generando así exigencias en toda persona para estar continuamente a la vanguardia con los adelantos científicos; produciéndose serias repercusiones y modificaciones en el estado de vida del individuo, donde el elevado nivel de competitividad e inseguridad que expresa el actual ámbito laboral, las exigencias del medio, las variaciones radicales en los enfoques de la vida y las costumbres condicionan un ritmo cotidiano generando así el estrés, influyendo no sólo en la calidad de vida sino también en el ámbito laboral, evidenciándose en la atención médica y psicológica en trabajadores con altos niveles de estrés.

Si tenemos en cuenta no sólo el número de horas, días y años que una persona dedica a su trabajo, sino también la calidad de vida que ha tenido en el ámbito laboral, podemos comprender la influencia que el mismo tiene

en la salud, tanto del trabajador como en el de su entorno humano, familiar y social, en referencia a éste último cabe señalar que el estado de salud de un trabajador depende de la actividad laboral que desempeña, de la realidad social y del modo de producción que ella impone.

“El estrés laboral es un fenómeno personal y social cada vez más frecuente y con consecuencias importantes a nivel individual y organizacional. A nivel individual puede afectar el bienestar físico y psicológico y a la salud de las personas. A nivel colectivo, puede deteriorar la salud organizacional” (2)

Según la OIT/OMS los factores laborales estresantes son : Las interacciones entre el trabajo y su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización y por otra parte señala también las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo.

El equipo de salud no escapa a esta realidad; ya que como se han descrito en diversos estudios, que el trabajar con personas que experimentan graves traumas y crisis personales son fuentes de estrés

“La profesión de enfermería enfrenta problemas tales como, bajas remuneraciones, sistema de jornadas por turnos rotativos incluyendo nocturnos alta carga física y psicológica de trabajo, condiciones precarias de nuestros hospitales , escasez de insumos , el elevado número de pacientes y ritmo de trabajo generan un perfil de malestar y las enfermedades caracterizado por trastornos del estado de humor y sentimientos (irritabilidad, depresión), fatiga, trastornos del sueño y otros”(2)

Así mismo la Enfermera como mujer asume responsabilidades en su hogar, siendo muchas veces jefe de familia.

Al observar y escuchar testimonios de familiares y pacientes sobre la atención en Centro Quirúrgico en el Hospital Cayetano Heredia, referían que las Enfermeras contestaban a sus preguntas en forma rápida, con un tono cortante ; así mismo las propias enfermeras refieren cansancio, malestar frecuente y cefalea.

B. FORMULACION DEL PROBLEMA

Por lo expuesto anteriormente es que se decidió realizar un estudio sobre ¿Cuál es la Percepción de las Enfermeras sobre los Factores Laborales Estresantes en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Noviembre 2008?,

C. JUSTIFICACIÓN

La enfermera debe poseer ciertas características que le permitan afrontar y superar situaciones generadoras de estrés, que podrían contribuir a una mejor atención al paciente con calidad y calidez, por lo tanto es importante conocer la percepción que tienen las Enfermeras sobre los factores Laborales Estresantes que tienen mayor influencia en la aparición a un estrés crónico en las Enfermeras de Centro Quirúrgico, que afecten el buen desenvolvimiento en la atención al paciente, mejorando así las condiciones de trabajo y la calidad de atención al paciente en Centro Quirúrgico; así como también al propio bienestar emocional de los Profesionales de Enfermería.

D. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la Percepción de las Enfermeras sobre los Factores Laborales Estresantes en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia;

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar la percepción de los factores laborales estresantes en las dimensiones ambiente físico, de organización y de presión exigencia.

E. PROPÓSITO

El propósito estuvo orientado a proporcionar información y servirá como base de datos a la Institución sobre la Percepción de la Enfermera en relación a los Factores Laborales Estresantes que presentan en Centro Quirúrgico y a la formulación de estrategias destinadas a controlar y disminuir dichos factores, promoviendo así la calidad de atención y sobre todo una calidad de vida laboral del enfermero.

F. MARCO TEÓRICO

F.1 ANTECEDENTES

Al realizar la revisión de antecedentes, se encontró algunos estudios relacionados a la investigación, así tenemos;

Moreno Bellido, Ana Bertha, Perú en el año 2006, realizó el estudio sobre “Percepción de los factores laborales estresantes de las Enfermeras del

servicio de medicina del Hospital Arzobispo Loayza, con el objetivo de determinar la percepción de los factores laborales estresantes en sus dimensiones ambiente físico, organización y de presión exigencia. El estudio fue descriptivo transversal; la población conformada por 36 enfermeras asistenciales del servicio de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, el instrumento fue la escala de likert y fue sometida a prueba de confiabilidad y validez. Entre algunas de las conclusiones tenemos:

“.....La mayoría de enfermeras tienen una percepción medianamente favorable en relación a los factores laborales estresantes (FLE) , igual ocurre en cada uno de sus dimensiones ,mostrando la existencia de factores negativos dentro de cada uno de sus dimensiones , limitan el desempeño óptimo en el campo laboral , encontrándose vulnerable el trabajo que realiza enfermería y además pondría en riesgo la salud física y psicológica”.

Margarita Isabel Chang Lamaure, Carmen Elizabeth Rodríguez Roa, Cecilia Venegas Arroyo, y Colb, en Perú, en el 2001 realizaron un estudio sobre “Factores laborales y su relación con los niveles de estrés de las enfermeras de las áreas críticas del Centro Médico Naval”. Con el objetivo de identificar el nivel de estrés que experimentan las enfermeras que laboran en dichas unidades, así como los factores institucionales relacionados al estrés e identificar las reacciones emocionales en situaciones de estrés. El método fue el descriptivo de corte transversal. La población estuvo constituido por 45 enfermeras. La técnica y el instrumento que se utilizaron para la recolección de datos fueron una

encuesta y un formulario de Joana Fornes respectivamente. Entre algunas de las conclusiones tenemos:

“Las enfermeras presentan un nivel de estrés medio con tendencia a alto con un 53% y 24.4%”

“.....Los factores laborales que predominan en relación a los niveles de estrés de las enfermeras fueron el 57.8% presentaron un nivel de estrés media con tendencia a alto en los factores de presión y exigencia mientras que el 51.1% presentó un nivel de estrés alto con tendencia a medio en los factores organizativos y las relaciones humanas”.

Mirtha Chuchon Lujan y Colb, en Perú, en 1999 realizaron un estudio sobre “Factores institucionales y nivel de estrés en las enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital Cayetano Heredia y Edgardo Rebagliati”. Con el objetivo de identificar el nivel de estrés que experimentan las enfermeras que laboran en dichas unidades, así como los factores institucionales relacionados al estrés e identificar las reacciones emocionales en situaciones de estrés. El método empleado fue descriptivo de corte transversal. La población estuvo constituido por 50 enfermeras. Los instrumentos para la recolección de datos que se utilizaron fueron test de auto evaluación de Zung y una guía de observación en base a la encuesta de Joana Fornes Vives aplicada en 1994. Entre algunas de las conclusiones tenemos:

“.....Los factores institucionales considerados como negativos y estresantes fueron escasez de personal, sobrecarga de trabajo, falta de recompensa profesional, estado de los pacientes y su cuidado entre otros.”

“.....En la relación de las reacciones emocionales frente a situaciones de estrés mas de la mitad de las enfermeras de ambos hospitales presentaron un nivel de estrés leve a moderado y un 16% estrés moderado a intenso.” (4)

Virgilia Becerra Alipaza, en Perú ,en el año 1998, realizó un estudio sobre “Factores asociados a las situaciones de estrés que experimentan las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados Coronarios del H.C. Sanidad de las FFPP”. Los objetivos fueron: identificar factores y situaciones estresantes que se presentan con mayor frecuencia; establecer si la falta de apoyo estímulo por parte de las autoridades directrices de la institución son o no factores estresantes. El método fue el descriptivo, transversal. La población fue de 11 enfermeras asistenciales. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Algunas de las conclusiones:

“.....Los factores causantes de estrés en orden jerárquico son los siguientes y sus características; las relaciones interpersonales con el personal superior y los factores de trabajo, las manifestaciones de estrés es mayor en el personal con más de

tres años de servicio, la mayoría de enfermeras están preparadas para afrontar urgencias y están asociadas con los casos de especialidad recibida por la mayoría”

Rodríguez y Colb. 1993, en España, realizaron un estudio cuyo título fue “Jornada de Trabajo Nocturno y Alteraciones Fisiológicas que presentan los Profesionales de Enfermería de atención directa que laboran en el Turno Nocturno”. La muestra se seleccionó de las unidades de cirugía, traumatología, medicina y obstetricia. Para la recolección de la información se aplicó un cuestionario de 30 ítems, estructurado en dos partes; la primera con los “Datos Demográficos”. El método fue descriptivo. Llegando entre otras a la siguiente conclusión:

.....”Los profesionales de Enfermería que laboran en el turno nocturno presentan alteraciones digestivas medidas a través del indicador de acidez gástrica y los sub.- indicadores dolor epigástrico, diarrea, estreñimiento, todos ellos se relacionan en el presente estudio ya que son parte del sub.- indicador en cuanto al factor de manifestaciones orgánicas. Resalta en el estudio, la manera en que las largas jornadas laborales inciden negativamente en la salud físico-mental del personal de enfermería” (1)

Francisco Javier Carmona Monje, Luis Javier Sanz Rodríguez y Dolores Marín, en el 2000, España; realizaron un estudio sobre “Síndrome de Burnout y reactividad al estrés en una muestra de profesionales de

enfermería de una unidad de cuidados intensivos”. El objetivo fue ; conocer si existe relación significativa entre las diferentes variables sociodemográficas (edad , sexo, estado civil, tener o no tener hijos y tiempo en su actual puesto de trabajo), determinar las relaciones entre el síndrome de Burnout y los diferentes tipos de respuesta ante el estrés (cognitiva, conductual, vegetativa y emocional)que puedan manifestar los sujetos . El método que utilizó fue un diseño Cuasi experimental expost-facto retrospectivo. La muestra estuvo conformada por 30 personas. El instrumento que utilizó fue el inventario de Maslach Burnout Inventory y el “Inventario de respuestas de ansiedad “. Las conclusiones fueron entre otras:

“.....De los 98 cuestionarios entregados fueron devueltos 30 a los investigadores, lo que supone un porcentaje de respuestas del 30.61%:- Se pudo determinar en las posibles diferencias en los niveles de las dimensiones del MBI en relación a las variables sociodemográficas, es la edad de los sujetos y el resto varía. También se pudo determinar en dicha investigación la correlación que hay entre dimensiones del inventario de Respuesta d ansiedad y las dimensiones del MBI. Se observó una correlación con las dimensiones cognitivo y conducta con la dimensión de cansancio. También se da que en caso de estado civil de los sujetos aparece una correlación significativa con las dimensiones de cansancio emocional del MBI”.

Los diversos estudios nos muestran que la Enfermera está inmersa en la existencia de factores negativos dentro de los factores laborales estresantes, quedando la interrogante si también se verá reflejada en la enfermera que labora en Centro Quirúrgico ya que no se encontró ningún estudio en este servicio.

F. 2 BASE TEÓRICA

A. ESTRES

Estrés es una palabra que deriva del latín, la cual fue utilizada con mucha frecuencia durante el siglo XVII para representar “adversidad” o “aflicción”, para finales del siglo XVIII su utilización evolucionó de “fuerza”, “peso”, “presión” o “esfuerzo” que produce diferentes grados de tensión o deformación en distintos materiales, puesta en práctica en la propia persona, implica efectos a nivel de su cuerpo y su mente. Reconociéndose que el estrés es un aspecto inevitable de la vida donde cada individuo la afronta.

Posteriormente, el término se ha utilizado con múltiples significados y ha servido tanto para designar una respuesta del organismo, como para señalar los efectos producidos ante repetidas exposiciones a situaciones estresantes.

En 1992 Oscar Eduardo Slipak, manifestó que el estrés involucra “la interacción del organismo con el medio”, lo que nos lleva a definir al estrés según el estímulo:

- a) Estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta.
- b) Estrés es la respuesta fisiológica o psicológica del individuo ante un estresor ambiental.
- c) Estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrasia del individuo.

Esta respuesta, la cual conlleva una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales, es decir, las respuestas del organismo se realizan en estos a

través del sistema psiconuroendocrinológico, previa evaluación o atribución consciente o inconsciente de los factores estresantes, la que permite responder adecuadamente a las demandas externas, teniendo esto en cuenta no se puede dejar de lado la definición de Richard Lazarus: "estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar" (3)

B. ESTRES LABORAL

"El estrés laboral comprende también la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo. Sin embargo, las opciones difieren sobre la importancia de las características del trabajador frente a la importancia de las condiciones del trabajo como la causa primera del estrés de trabajo según una corriente de opinión, las diferencias entre características personales como la personalidad y el estilo de sobrellevar el estrés son más importantes para pronosticar si ciertas condiciones de trabajo resultarán en el estrés, es decir que, lo que está estresante para una persona podría no ser un problema para otra. Aunque no se puede ignorar la importancia de las diferencias de cada uno, la evidencia científica sugiere que ciertas condiciones de trabajo resultan estresantes para la mayoría de la gente. Tal evidencia sostiene un énfasis más grande en las condiciones de trabajo como la fuente fundamental del estrés laboral. El estrés laboral resulta entonces, de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo" (9)

En 1997, la O.I.T. desde una perspectiva integradora, define al estrés laboral como "la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas externas", por lo tanto "el estrés aparece cuando se presentan un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización".

Uno de los mecanismos de respuesta, previa valoración de un estresor, es la lucha o la huida. Si estas situaciones de estrés se dan en el plano laboral

(como la inseguridad, la competencia, la búsqueda de eficacia), nos encontramos con que no podemos luchar con el gasto energético correspondiente ni tampoco, teóricamente, responder con la huida (escapar del distrés), es claro que la huida en el ámbito laboral es el ausentismo, que junto con las enfermedades laborales son índices elocuentes de la repercusión del estrés organizacional sobre los trabajadores, en consecuencia la actividad laboral es generadora de estrés y es justamente por la conveniencia de mantener nuestros puestos de trabajo que esa lucha es hoy más intelectual y psicológica que física, por lo que no se consume la energía resultante(distrés).

Así, Malean hace referencia al contexto, la vulnerabilidad y el factor estresante, que al concurrir o superponerse, generarán un grado mayor de estrés.

En resumen podemos definir al estrés laboral como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador.

Es por ello que el estrés laboral se ha intentado estudiar con diferentes modelos tomando diferentes factores etiológicos:

Características de las situaciones de estrés laboral:

En toda situación generadora de estrés, existen una serie de características comunes:

- Se genera un cambio o una situación nueva. La inminencia del cambio puede generar todavía más estrés.
- Suele haber falta de información generando incertidumbre. No se puede predecir lo que va ocurrir.
- Ambigüedad: cuanto más ambigua sea la situación mayor poder estresante generará.
- Se producen alteraciones de las condiciones biológicas del organismo que nos obligan a trabajar más intensamente para volver al estado equilibrio.

- Duración de la situación de estrés. Cuanto más tiempo dure una situación nueva, mayor es el desgaste del organismo.

Según la OIT (Organización Internacional de Trabajo) refiere que existen dos tipos de estrés laboral:

-El episódico: Puede ser ocasionada por la aparición no prevista de gran intensidad, pero de corta duración por ejemplo un despido.

-El crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida frecuentemente a las siguientes situaciones:

- 1) Ambiente laboral inadecuado
- 2) Sobrecarga de trabajo
- 3) Alteraciones de ritmos biológicos
- 4) Responsabilidades y decisiones muy importantes
- 5) Estimulación lenta y monótona
- 6) Condiciones laborales inadecuadas

C. FUENTES DE ESTRÉS LABORAL

Las fuentes de estrés, se clasifican en:

- Sucesos vitales intensos y extraordinarios: Aparece cuando se producen situaciones de cambio como el despido del trabajo, etc
- Sucesos diarios estresantes de pequeña intensidad: Según algunos autores este tipo de sucesos pueden provocar efectos psicológicos y biológicos más importantes que los que puedan generar acontecimientos vitales intensos .Ejemplo: Escaso material para realizar procedimientos.
- Sucesos de tensión crónica mantenida: Son aquellas situaciones capaces de generar estrés mantenido durante periodos de tiempo más o menos largos. El estrés que supone tener un hijo que tiene problemas cada día a consecuencia de una enfermedad, drogadicción, etc

D. FACTORES ESTRESANTES

El avance tecnológico ha provocado que el trabajo manual, artesanal, creador y fuente de buen estrés sea reemplazado por un trabajo mecanizado, automatizado, en cadena, a viable, pero muy veloz, quizá menos fatigoso físicamente, pero causante de distrés por mayor estímulo psicológico e intelectual. Por otra parte, la sociedad organizada pide a sus miembros una calma aparente y que soporten presiones sin protestar, lo que potencia los factores causantes de estrés.

Un informe del Comité Mixto de la OIT/OMS define factores estresantes del trabajo como “aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción del trabajo y las condiciones de su organización por una parte y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y exigencias que pueden influir en la salud y el entendimiento y la satisfacción del trabajo”. (8)

Las competencias actuales resaltan la percepción de los estresores como un factor clave en el desenvolvimiento del estrés. La valoración que hace un individuo de un determinado estímulo para considerarlo o no estresor depende de una serie de variables, también relacionadas con un estilo de afrontamiento e incluso con los resultados y consecuencias que la situación tiene para el individuo.

“El estrés en el trabajo se puede detectar precozmente, pues suele venir precedido de los siguientes síntomas: poca disposición a asumir responsabilidades, quejas numerosas sin prestar soluciones, falta de relación personal con los compañeros, dificultad para realizar tareas corrientes, llegar tarde y salir temprano, dolor de cabeza y malestar gástrico frecuente. Aumento de número de accidentes y fallos, distracciones frecuentes.” (5)

Por estresores se entiende como un conjunto de situaciones físicas y/o psicosociales de carácter estimular que se dan en el trabajo y que con frecuencia producen tensión y otros resultados desagradables para la persona.

El trabajo es uno de los subsistemas de actividad humana que cumple entre otras la función de contribuir a la inserción social, proporciona estatus e identidad social a las personas, posibilita las interacciones sociales, contribuye a la satisfacción social y crea oportunidades para que puedan llegar a sentirse socialmente útiles.

El interés actual por los efectos del estrés en los contextos laborales responde a varias razones, especialmente a los enormes cortes económicos derivados tanto para los individuos como para las organizaciones.

E. FACTORES RELACIONADOS CON EL ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERIA:

Las situaciones que ocasionan estrés laboral (Factores laborales Estresantes) según la OIT/OMS en un Informe del Comité Mixto lo clasifica en :

A) Factores Ambientales : Condiciones físicas externas o también llamados estresores del ambiente físico, que alteran el curso normal de la labor del profesional en la salud debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, entre los que se encuentran:

- La iluminación: No es lo mismo trabajar en un turno nocturno que en el diurno.
- El ruido: Trabajar con alarmas continuamente, puede afectar no sólo al oído, sino al desempeño del trabajo (satisfacción, productividad, etc.)
- Ambientes contaminados: La percepción de los riesgos biológicos, puede producir mayor ansiedad en el profesional, repercutiendo en el rendimiento y en el bienestar psicológico. Por otra parte, cualquier profesional de enfermería está expuesto continuamente a sustancias biológicas peligrosas, tales como sangre, orina, heridas infectadas, medicaciones tóxicas, que producen una continua tensión por el daño que todas ellas pueden ocasionar. El hecho de trabajar con enfermos infectados con SIDA, hepatitis, nos lleva a tener un

especial cuidado en todas aquellas técnicas que vamos a realizar y, por tanto aumenta el nivel de tensión al contacto con estos enfermos.

- La temperatura: Trabajar en un ambiente caluroso genera un tremendo discomfort.
- Peso: Los profesionales que han de trabajar en quirófano muchas horas con delantales o guantes protectores de plomo están sometidos a cargar con un peso importante. El cansancio puede duplicarse. Estos factores requieren una doble adaptación, tanto física como psicológica.
- Poco espacio: Disposición de espacio para el trabajo.

B) Factores relacionados con Presión y Exigencia : Se refiere a las características propias del ejercicio profesional y que son independientes del lugar en donde se está trabajando . La generación de estrés varía de una persona a otra, ya que las características de cada tarea y de lo que genera en los profesionales va en función de lo que gusta o no hacer. Cuando la tarea se adecua a las expectativas y a la capacidad del profesional, contribuye al bienestar psicológico y supone una importante motivación. Estos estresores requieren una doble adaptación fuera del límite normal. Entre estos estresores se encuentran:

- Poco/ demasiado trabajo: Independientemente de que sea mucho o poca cantidad de trabajo, ambas situaciones pueden ocasionar para el profesional una situación estresante; por una parte la sensación de no poder llevar a cabo todo el trabajo y por otra, la sensación de insatisfacción personal por no realizar nada productivo.
- Ritmo de trabajo elevado: Lo agravante que pueda resultar con respecto a este punto para el profesional es la falta de un ritmo continuado. Por tanto este factor está muy ligado al anterior porque en función de la cantidad estaría el ritmo de trabajo.

- Supervisión escasa/ elevada: Puede desencadenar una situación de estrés ya que una supervisión autoritaria, entrometida y excesiva puede desembocar en una sensación de miedo a cometer algún error.

- Falta de participación en la toma de decisiones: La falta de participación por parte del personal de enfermería en la toma de decisiones supone una falta de motivación en el trabajo, debido a la descohesión entre responsabilidad y ejecución del trabajo. Por tanto esta falta de motivación puede desencadenar una situación de estrés.

- La carga mental de trabajo: Es el grado de movilización de energía y capacidad mental que el profesional pone en juego para desempeñar la tarea. Ejemplo: Tener que preparar la medicación en un horario reducido.

- El control sobre la tarea: Ocurre cuando no se controla la tarea, es decir, cuando las actividades a realizar no se adecuan a nuestros conocimientos. Ejemplo: Han cambiado a un profesional de puesto de trabajo, y ha sido trasladado a un servicio de nefrología, cuando resulta que los cinco últimos años ha trabajado en la unidad de cardiología. No controla la tarea a realizar y no se atreve a tomar las iniciativas adecuadas por temor a la falta de conocimientos y atención que requieren este tipo de pacientes.

- Estimulación lenta y monótona: Es el estrés por subestimulación. Se produce por falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento. Se presenta, por ejemplo, en el trabajo rutinario y automatizado que no permite la creatividad y el pensamiento independiente, en casos como los siguientes:

- Cadena de trabajo lenta y monótona.

- Jubilación brusca

Genera distracción, falta de atención y aumento de los accidentes de trabajo.

- Condiciones Laborales inadecuadas: Nos referimos aquí a las causas de estrés en los obreros no calificados, que comprenden: Malas condiciones de trabajo; salarios bajos; alimentación inadecuada e insuficiente; ausencia de perspectivas de progreso; pocas posibilidades de recreación; inestabilidad laboral por renovación tecnológica, disposición de las líneas de montaje

C) Factores relacionados a estresores de la Organización: Son aquellos factores que dependen y son inherentes a la Institución donde se realiza la actividad profesional. Entre los más importantes que aparecen en la organización son los siguientes:

- Sobre carga de Trabajo: La sobrecarga o el estrés por sobreestimulación puede ser objetiva o subjetiva, de acuerdo con la valoración y las características de las personas. Se considera sobrecarga de trabajo al ejercer responsabilidades importantes, es decir, por ejemplo: responsabilidad por las tareas o las decisiones de otros. Estas personas habitualmente tienen más estrés, fuman más, tiene presión más alta y aumentada los índices de colesterol que aquellas que solamente se responsabilizan de su propia tarea. La sobrecarga genera tensión nerviosa, fatiga, irritabilidad, crisis de decisión, ansiedad, confusión, embotamiento, desconcentración, insatisfacción, disminución de la autoestima, sensación de amenaza, taquicardia, aumento del colesterol, del consumo de nicotina y otras adicciones, para tratar de responder a la sobreexigencia. Desde el punto de vista laboral provoca la disminución de la motivación en el trabajo, de los aportes o sugerencias laborales y de la calidad de las decisiones, el aumento del índice de accidentes laborales, el deterioro de las relaciones interpersonales y el aumento del ausentismo. Se presenta por exigencias psicosensoriales violentas, simultaneas, numerosas, persistentes y variables. Exigen una adaptación fuera del límite normal. Dentro de la sobrecarga de trabajo que experimente el enfermero en su desempeño laboral diario se puede mencionar el exceso de pacientes o también denominada masificación.

- Clima de la Organización: Una organización tiene el carácter, una atmósfera particular propia de su esquema productivo. Este clima condiciona la conducta de los individuos que la integran, pero su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico. Puede ser un clima tenso, relajado,

cordial o no, etc. Todo ello produce distintos niveles de estrés en los individuos, según la susceptibilidad o vulnerabilidad que tenga cada uno.

- Estilos Gerenciales: Pueden estar determinados por estructuras rígidas e impersonales, por una supervisión información inadecuada, por la imposibilidad de participar en las decisiones, etc.

- Tecnología: Será de alto valor estresante la disponibilidad con que la organización dota a sus empleados de los elementos necesarios para su acción, como así también la capacitación para el uso de la tecnología respectiva. Los recursos deben ser acordes con los requerimientos y exigencias laborales.

- Diseños y características de los puestos: Permiten la motivación para el progreso dentro de la organización laboral.

- Fechas tope no racionales: No requiere mayor detalle describir el impacto que produce el establecimiento de metas inalcanzables en los tiempos prefijados para ello.

- Conflicto y Ambigüedad del Rol: Lo que espera el profesional y la realidad de lo que le exige la organización. Cuando tiene claro lo que se tiene que hacer; los objetivos del trabajo y la responsabilidad inherente que conlleva, no puede estresar de forma importante.

El conflicto de roles: Será un conflicto de roles objetivo cuando existen dos o más personas dando órdenes contradictorias. Un conflicto de roles subjetivo se produce como resultado de la contradicción entre las órdenes formales que recibe el individuo y los propios valores y metas del sujeto. Los conflictos de roles generan gran ansiedad e insatisfacción por el trabajo.

- Ambigüedad de roles: Se refiere a la falta de claridad sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo individual o el alcance de las responsabilidades.

- La forma de trabajo excesiva: Produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes. Una jornada nocturna puede ser más larga que una mañana o tarde al final de la jornada, el

profesional se encontrará más agotado y su capacidad física y mental puede verse disminuida.

- Responsabilidades y decisiones muy importantes: Es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidades:

- Responsabilidades numerosas y variables.

- Trabajo intelectual excesivo.

- Tensión psicológica continúa

- Competencia

- Adaptación a situaciones nuevas y datos inestables.

- Las Relaciones interpersonales: Pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés: cuando existe buena comunicación interpersonal y cuando se percibe apoyo social y de la organización, se amortiguan los efectos negativos del estrés laboral sobre nuestra salud.

Apoyo inadecuado del grupo: Apoyo por parte del grupo o sus miembros, como así también los conflictos inter e intra-grupales, pueden en su máxima gravedad, hacer caer una organización.

F. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos:

- Consecuencias sociales: La imposibilidad de modificar el factor estresor, y a veces a enorme presión psicológica a la que se ve sometida la persona, lleva a menudo a salidas como, por ejemplo, incremento en el consumo de cigarrillo, alcohol, psicofármacos, drogas alteraciones del humor y de sueño, relaciones alteradas y conflictivas a nivel conyugal, familiar y con los amigos, y la obesidad entre otros, que terminan agravando el distrés y sumando factores de riesgo.
- Consecuencias económicas: Son cuantiosos los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés; aumentan año a año, generalmente determinados por crecientes índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, aumento del lucro incesante y lo que es mas importante, la

incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud, etc. son en realidad invalorable, por cuanto la calidad de vida y la vida en sí misma no deben índices.

La organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: “Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo; resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores”.

- Consecuencias en la salud: “Desde hace 20 años, muchos estudios han considerado la relación entre el estrés laboral y una variedad de enfermedades, tales como: alteraciones de humor y de sueño, el estómago descompuesto y el dolor de cabeza son señales tempranas del estrés relacionado al trabajo, usualmente son fáciles de reconocer. Pero los efectos del estrés de trabajo en las enfermedades crónicas son más difíciles de ver, puesto que en estas, necesitan de mucho tiempo para desarrollarse y pueden ser influidos por muchos factores aparte del estrés. Sin embargo, la evidencia Rápidamente está acumulando y sugiere que el estrés tiene un papel importante en varios tipos de problemas crónicos de la salud particularmente la enfermedad cardiovascular, las afecciones músculo esqueléticas y las afecciones psicológicas. En resumen podría concluirse que como consecuencia, el estrés puede desarrollar diferentes patologías: ansiedad, depresión, neurosis, enfermedad cardíaca cerebro vascular, hipertensión, etc.”(6)

También son expresiones de las malas condiciones de trabajo:

- El envejecimiento precoz: Es consecuencia de la acción conjunta de diversos agentes ambientales agresivos y se mide según la aparición de patologías no propias de la edad.
- El desgaste: Se define como la pérdida de capacidad efectiva y/o potencial, biológica y psíquica. Los indicadores de desgaste más utilizados son los signos y síntomas inespecíficos, el perfil patológico, los años de vida útil perdidos, el envejecimiento precoz y la muerte prematura. Asimismo, este

tipo de procesos se producen en condiciones sociales y relaciones de producción determinadas.

El ausentismo: Es un indicador de las malas condiciones y medio ambiente de trabajo, a pesar de que no suponga un daño a la salud de los trabajadores

G. PERCEPCÓN

Percepción; es el primer proceso cognoscitivo a través del cual los sujetos captan información del entorno por los sentidos, es decir estímulos externos como internos, hacia un patrón significativo que sea utilizable con las transacciones del entorno. La captación de esta información usa la que está implícita en las energías que llegan a los sistemas sensoriales y que permiten al individuo animal (incluyendo al hombre) formar una representación de la realidad en su entorno.

Por otra parte Taylor (1977) define la percepción como “la selección y organización de sensaciones, de manera que adquieren un significado, adopta la posición de que las percepciones son aprendidas y de que lo que se aprende depende de las experiencias durante la socialización”. Mientras que Whittaker (1985) considera a la percepción como “un proceso bipolar, es decir, un proceso con dos aspectos principales. Uno relativo a las características de los estímulos que activan los órganos de los sentidos, mientras que el segundo abarca las características del perceptor -su experiencia, sus motivos, actitudes, personalidad, etc”.

Las actitudes tienen diversas propiedades, entre las que destacan dirección (positiva o negativa) e intensidad (alta o baja) estas propiedades forman parte de la medición.

Las afirmaciones pueden tener dirección favorable o positiva y desfavorable o negativa. Y esta dirección es muy importante para saber como se codifican las alternativas de respuesta.

Pudiéndose distinguir cuantitativamente a las personas cuyas opiniones, motivos, percepciones, rasgos de personalidad y necesidades son diferentes mediante las escalas psicosociales como Escala de Likert cuyo nombre se deriva de su creador, el psicólogo Rensis Likert. Esta escala consta de varios enunciados declarativos que expresan un punto de vista u opinión sobre determinado tema y el informante debe indicar hasta qué punto concuerda con la opinión expresada.

G. DEFINICION OPERACIONAL DE TÉRMINOS

A continuación se presenta la definición operacional de términos a fin de facilitar el entendimiento de los términos utilizados en el estudio. Así tenemos que;

Factores Laborales Estresantes : Conjunto de situaciones físicas y/o psicológicas dentro del ámbito laboral del profesional de enfermería de Centro quirúrgico, que con frecuencia produce tensión y otros resultados desagradables dados por los factores relacionados con presión y exigencia, ambientales y organizativos.

Percepción: Son las impresiones que las enfermeras de centro Quirúrgico le dan a los estímulos externos, donde este mismo grupo le asigna un significado. La misma que será obtenida a través de la aplicación de una escala modificada tipo Likert y medida en favorable, medianamente favorable y desfavorable.

CAPÍTULO II

MATERIAL Y MÉTODO

A. TIPO, NIVEL Y MÉTODO

El presente trabajo es de tipo, cuantitativo, de nivel aplicativo, el método utilizado es el descriptivo simple, se describen tal y como se obtienen los datos. Es de corte transversal porque será estudiado en un momento determinado de tiempo, donde se tomará la información.

B. AREA DE ESTUDIO

El trabajo se realizó en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, este es un Hospital de tercer nivel de atención, se encuentra ubicado en Av. Honorio Delgado, s/n Panamericana Norte, esta cuenta con servicios de Emergencia, Centro Quirúrgico, Consultorios Externos y Hospitalización (cada uno de estos divididos en especialidades). El Departamento de Enfermería tiene a su cargo a las enfermeras y al personal técnico, el cual está a cargo de la Enfermera Jefa y trabaja en forma conjunta con sus Enfermeras Supervisoras y éstas a su vez por la Enfermeras coordinadoras. Centro quirúrgico del Hospital Nacional

Cayetano Heredia esta conformado por Sala Central y CETO (Cirugías de Traumatología y Ortopedia).

Sala Central, cuenta con cuatro salas de operaciones y una sala de emergencia siendo la coordinadora de enfermería Lic. Doris Guerra, y CETO, cuenta con dos salas incluido un ambiente para recuperación.

C. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está conformada por 20 enfermeras que laboran en centro quirúrgico. Para esto se contó con:

- Criterios de Inclusión: Enfermeras con seis meses mínimos que se encuentren laborando en centro quirúrgico del hospital nacional Cayetano Heredia.
- Criterios de Exclusión: Enfermeras con menos de seis meses que se encuentren laborando en centro quirúrgico del hospital nacional Cayetano Heredia.

D. TECNICA E INSTRUMENTO DE RESCOLECCIÓN DE DATOS

En el presente trabajo se utilizó como Técnica Entrevista –Encuesta teniendo como instrumento la escala de Lickert. Cuyo objetivo es recolectar información sobre la Percepción de los factores laborales estresantes que la enfermera de centro quirúrgico afronta.

E. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

La validez de contenido se realizó mediante un panel de expertos conformado por 8 personas: 4 Magister en Enfermería, 1 Psicólogo, 1 Estadístico 2 Licenciada en Enfermería (Anexo C), al cual se le aplico la prueba binomial o grado de concordancia. Luego se realizo la prueba piloto el cual fue sometido a validez estadística mediante el coeficiente r Pearson obteniéndose valores mayores o iguales a 0.2 de esta manera se eliminaron algunos ítems

quedándole instrumento con 20 enunciados; y la confiabilidad a través del alfa de Cronbach; demostrando su confiabilidad (Anexo G)

F. RECOLECCION Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Se desarrollo lo siguiente:

- a. Se solicitó autorización a las autoridades respectivas del Hospital Nacional Cayetano Heredia, en la Unidad de Capacitación y Docencia; por medio de una carta firmada por el Decano de la Facultad de Medicina.
- b. Se solicitó autorización de la Jefa de Enfermeras del Hospital Cayetano Heredia
- c. Se entrevistó con la Jefa del servicio de centro quirúrgico.
- d. Se recolectó los datos según el cronograma establecido, para luego realizar el paloteo y posteriormente ser vaciados en gráficos y tablas.

Las puntuaciones de las respuestas para cada posibilidad en caso de ser positiva, tienen el siguiente valor:

SIEMPRE : 3

AVECES : 2

NUNCA : 1

Los enunciados negativos tienen la siguiente puntuación:

SIEMPRE :1

A VECES :2

NUNCA : 1

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Los datos obtenidos a través de la encuesta fueron ingresados en la base de datos a través de la Hoja Tripartida, estos son presentados en cuadros y gráficos estadísticos los que permiten analizar la distribución de los mismos e interpretarlos en base a la teoría.

La población esta conformada por las enfermeras del centro quirúrgico que laboran en el Hospital Nacional Cayetano Heredia.

Del 100%(20) de las enfermeras, el 95%(19) son mujeres y el 5% (1)es varón (ver anexo o) sus edades fluctúan entre 35 y 45 años (ver anexo n) y en cuanto al estado civil se encontró que el 20% (4) eran solteras, el 60% (12) eran casadas. (Ver anexo p)

1. PERCEPCION DE LA ENFERMERA SOBRE LOS FACTORES LABORALES ESTRESANTES EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA.

Según lo encontrado del 100% de las enfermeras encuestadas el 60%(12) tiene una percepción medianamente favorable, mientras que conforman un 20%(4) desfavorable y de igual modo como favorable.

Según los resultados obtenidos podemos decir que mas de la mitad de las enfermeras del centro quirúrgico muestran una percepción medianamente favorable en relación a los factores laborales estresantes, evidenciando d esta manera la existencia de estresores que actúan de manera negativa dentro de cada una de las dimensiones (ambiente físico, de organización y de presión y exigencia) que limitan el desempeño óptimo en su campo laboral.

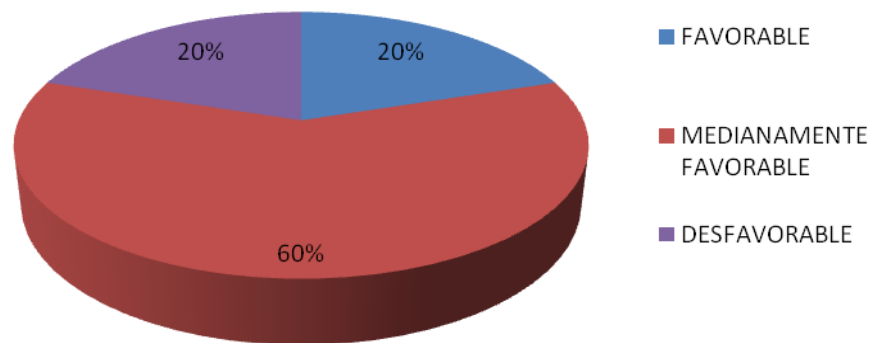
CUADRO N° 1

PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES LABORALES ESTRESANTES EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA NOVIEMBRE LIMA-PERÚ 2008

PERCEPCION	ENFERMERAS	
	N	%
FAVORABLE	4	20
MEDIANAMENTE FAVORABLE	12	60
DESFAVORABLE	4	20
TOTAL	20	100

FUENTE: Encuesta realizada por la investigadora

GRÁFICO Nº 1
PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS
FACTORES LABORALES ESTRESANTES EN EL CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO
HEREDIA NOVIEMBRE 2008
LIMA-PERÚ



FUENTE : Encuesta realizada por la investigadora

2. PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES LABORALES ESTRESANTES EN LA DIMENSION DE AMBIENTE FISICO

En la dimensión que evalúa la percepción de ambiente físico donde se considera como indicadores: el ruido, el ambiente contaminado, masificación de pacientes. Se obtuvo que el 100% (20) enfermeras encuestadas el 65% (13) tienen una percepción medianamente favorable, el 20% (4) percepción desfavorable y en 15% (3) como favorable.

Por lo tanto según lo observado mas de la mitad de las enfermeras encuestadas tienen una percepción medianamente favorable en relación a la dimensión de ambiente físico dentro de los factores laborales estresantes, demostrando que el ambiente físico de la Institución que laboran no favorecen las condiciones necesarias para la enfermera, provocándole ciertos riesgos para desarrollar su labor de manera óptima.

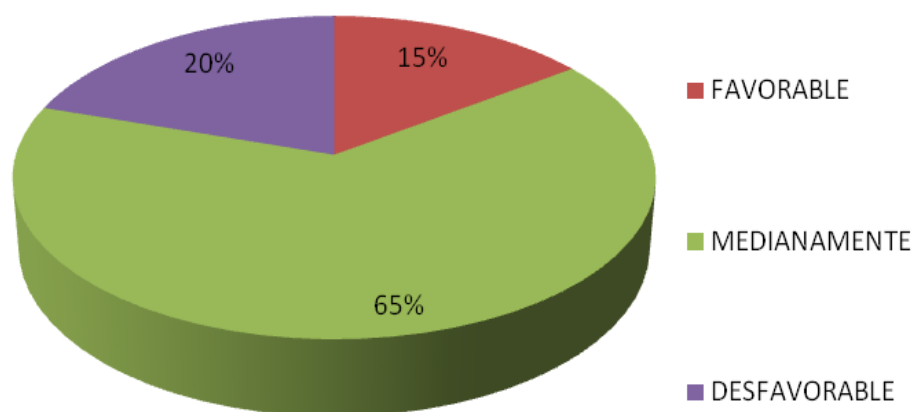
CUADRO N° 2

**PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES
LABORALES ESTRESANTES SEGUN LA DIMENSION
AMBIENTE FISICO EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
NOVIEMBRE - LIMA-PERÚ
2008**

PERCEPCION	ENFERMERAS	
	N	%
FAVORABLE	3	15
MEDIANAMENTE FAVORABLE	13	65
DESFAVORABLE	4	20
TOTAL	20	100

FUENTE : Encuesta realizada por la investigadora

GRÁFICO N°2
PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS
FACTORES LABORALES ESTRESANTES SEGUN LA
DIMENSION AMBIENTE FISICO EN EL CENTRO
QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL
CAYETANO HEREDIA NOVIEMBRE 2008
LIMA - PERÚ



FUENTE: Encuesta realizada por la investigadora

3. PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES LABORALES ESTRESANTES EN LA DIMENSION DE PRESION Y EXIGENCIA.

En la dimensión de organización se considera como sus indicadores. Comunicación, conflicto de roles, jornada de trabajo, responsabilidades y relaciones interpersonales. Dentro del 100%(20) de las enfermeras encuestadas, el 70%(14) lo perciben medianamente favorable, el 20%(4) es considerado como desfavorable y así como también en forma favorable 20%(4).

En cuanto a este podemos decir el 70% de las enfermeras encuestadas presentan una percepción medianamente favorable sobre la organización, considerando esto parte de los factores laborales estresantes, por lo que se puede decir que existen ciertos estímulos dentro de la organización del ambiente laboral que no permiten completamente las relaciones cooperativas y de cohesión dentro del equipo de enfermería y así como el equipo disciplinario. Considerando así que esta población de enfermeras está en riesgo de no mejorar la eficacia de los recursos que ya poseen en conjunto, ocasionándoles dificultades para mejorar la calidad de atención que ofrecen a los usuarios.

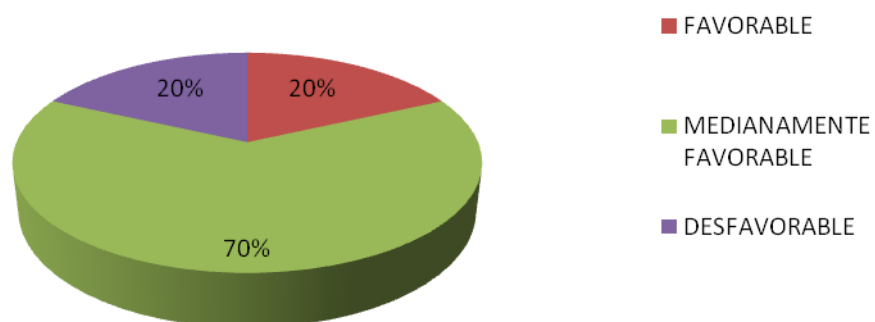
CUADRO N° 3

**PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES
LABORALES ESTRESANTES SEGUN LA DIMENSION DE
ORGANIZACIÓN EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
NOVIEMBRE - LIMA-PERÚ
2008**

PERCEPCION	ENFERMERAS	
	N	%
FAVORABLE	4	20
MEDIANAMENTE FAVORABLE	13	65
DESFAVORABLE	3	15
TOTAL	20	100

FUENTE : Encuesta realizada por la investigadora

GRAFICO N 3
PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS
FACTORES LABORALES ESTRESANTES SEGUN LA
DIMENSION DE PRESION Y EXIGENCIA EN EL
CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL
CAYETANO HEREDIA NOVIEMBRE 2008
LIMA - PERÚ



FUENTE: Encuesta realizada por la investigadora

4. PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES LABORALES ESTRESANTES EN LA DIMENSION DE ORGANIZACION

En la dimensión de organización se considera como sus indicadores; comunicación conflicto de roles, ambigüedad de roles, jornada de trabajo, responsabilidad y relaciones interpersonales. Dentro del 100% (20) de las enfermeras encuestadas, el 65%(13) lo perciben medianamente favorable, el 20%(4) lo perciben de manera favorable, el 15%(3) es considerado desfavorable. (Ver anexo L).

Una organización tiene un carácter, una atmosfera particular propia de su esquema productivo. Este clima condiciona la conducta de los individuos que la integran, pero su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico. Todo ello produce distintos niveles de estrés en los individuos según su susceptibilidad o vulnerabilidad que tenga cada uno.

La base sobre la que se sustenta la labor del profesional de Enfermería es el trabajo en equipo, difícilmente va poder realizarse si existe una mala relación entre los compañeros, superiores y subordinados.

Podemos decir el 65% de las enfermeras encuestadas presentan una percepción medianamente favorable sobre la organización, considerado esto parte de los factores laborales estresantes, por lo que se puede decir que existen ciertos estímulos dentro de la organización del ambiente laboral, que no permiten completamente las relaciones cooperativas y de cohesión dentro del equipo de enfermería y del equipo multidisciplinario

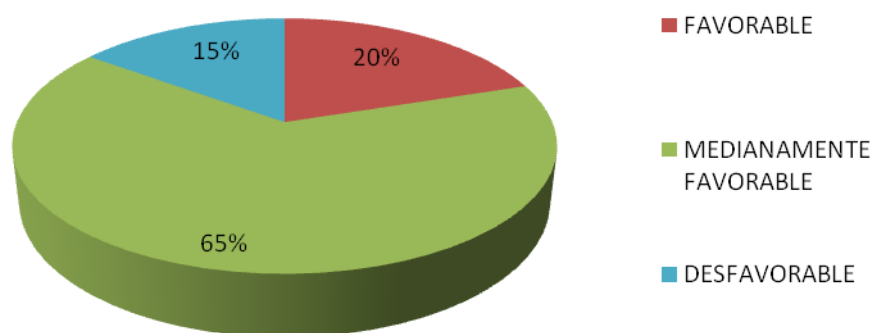
CUADRO N° 4

**PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES
LABORALES ESTRESANTES SEGUN LA DIMENSION DE
PRESION Y EXIGENCIA EN EL CENTRO QUIRURGICO
DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
NOVIEMBRE - LIMA-PERÚ
2008**

PERCEPCION	ENFERMERAS	
	N	%
FAVORABLE	4	20
MEDIANAMENTE	14	70
FAVORABLE		
DESFAVORABLE	4	20
TOTAL	20	100

FUENTE : Encuesta realizada por la investigadora

GRAFICO N 4
PERCEPCION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS
FACTORES LABORALES ESTRESANTES SEGUN LA
DIMENSION DE ORGANIZACIÓN EN EL CENTRO
QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO
HEREDIA NOVIEMBRE 2008
LIMA-PERU



FUENTE: Encuesta realizada por la investigadora

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

A. CONCLUSIONES.

- En relación a los factores laborales estresantes que presentan las enfermeras del centro quirúrgico más de la mitad perciben medianamente favorable mostrando así que dentro del ambiente laboral los estresores tales como : ambiente físico , presión y exigencia y de organización actúan de manera negativa provocando el riesgo durante la atención al paciente; originando efectos negativos dentro de la integridad individual y organizacional del profesional de enfermería, reflejado en ocasiones en la calidad de atención que brinda y en la salud del personal de enfermería.

-Un poco mas de la mitad de Enfermeras tiene una percepción medianamente favorable en la dimensión ambiente físico, demostrándose de esta manera que las condiciones físicas del ambiente del trabajo son negativos afectando el desenvolvimiento de las enfermeras.

- En la dimensión de presión y exigencia la mayoría de las enfermeras de centro quirúrgico perciben que los factores laborales estresantes son medianamente favorables. Dándonos a conocer la existencia de algunas condiciones laborales, como la carga mental, control sobre la tarea, condiciones laborales inadecuadas; no permitan que puedan ser percibidos como favorables, provocando un riesgo de no desarrollar su labor en forma efectiva y un probable aumento de accidentes de trabajo.

B. RECOMENDACIONES

- Investigar sobre manejo del estrés de las enfermeras en centro quirúrgico, para la mejora de la calidad en los servicios que brinda, así como la mejora en su bienestar psicosocial.
- Los hospitales diseñen programas de salud laboral que permitan no solo identificar los factores de riesgo presentes en el ámbito laboral, sino también dirigir los esfuerzos hacia metas y resultados claros que permitan el control y seguimiento de la enfermedad más representativa en los últimos años.

C. LIMITACIONES

- La disponibilidad de tiempo por parte de las enfermeras para el desarrollo del instrumento.
- Los resultados no se pueden generalizar a otras instituciones u Hospitales, sólo son válidos para el Hospital Nacional Cayetano Heredia

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- RODRIGUEZ y colb “Jornada del Trabajo y Alteraciones Fisiológicas que presentan los Profesionales de Enfermería de atención Directa que Laboran en el Turno Nocturno” Pág. 32.
- 2.- BORGES Romero, A “Personal de Enfermería-Condiciones de Trabajo de alto riesgo” Vol 6 N°2 Julio 1998. Pag. 17
- 3.- BUENDIA, José. “Estrés y psicopatología”. Editorial Pirámide S.A. Madrid – España.1993.
- 4.- CHUCHON, Mirtha. “Factores Instrumentales y Nivel de Estrés de las Enfermeras que Laboran en las Unidades de Cuidados Intensivos del Hospital Cayetano Heredia. Y Edgardo Rebagliati. (Tesis para optar el grado de Lic. Enf. UPCH. Lima – Perú). 1999.
- 5.- DE LA CUEVAS, c y col. “Desgaste Laboral y Clima Laboral en Atención primaria”. p.p. 6-13. España. 1992.
- 6.- JONES Y col. “Some Determinants of Stress in Psychiatric Nurses” EE.UU. 1996.
- 7.- LARIA, J. y col. “Estrés en los profesionales de Enfermería” Enfermería clínica. Vol. 5 numero 1 p.p 15-16 España. 2000.
- 8.-. REIG, A. y col. “Estrés profesional en enfermeria: Análisis empirico en el hospital”. p.p 46; 4-12. España. 1990.

- 9.- ORQUIN, A y col REIG, A. y col. “Enfermería y estrés laboral”.
Amistades peligrosas. p.p 1-4. España.2000.
10. VICENTE, E. y col. “Estresares Laborales y Bienestar Psicológico”
Revista Rol de Enfermería. Vol. 23(7-8) p.p. 506-511. España 1997.
11. PEIRO, José Maria “Control de Estrés Laboral” 1ra. Ed. Eudema.
España 1993. Pág. 5.

BIBLIOGRAFIA

CANALES, ``Metodología de la Investigación`` Editorial LIMUSA S.A.
México 2004

DICCIONARIO MOSBY POCKET, De Medicina y Ciencias de la Salud,
6ta ed. México 2005.

MARRINER Tomey, An ``Administración y Liderazgo en Enfermería`` 5ta
ed.Ed. Mosby.Madrid 1996.

MARTOS Medina J. A. ``Guía para la Prevención del Estrés Laboral``.
Sindicato de Enfermería de España. Madrid. 1997

PERRO, José María; Salvador, Alicia ``Control del Estrés Laboral`` 1ra ed.
Ed. Eudema. Spain 1993

POLIT Hungler ``Investigación científica en Ciencias de la Salud`` 6ta ed.
México 2005.

ANEXOS

ANEXO “A “ OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

Variable	Definición Conceptual la Variable	Dimensiones	Indicadores	Definición Operacional de la Variable	Valor Final
Percepción de los Factores laborales estresantes que tienen las Enfermeras de Centro Quirúrgico	Conjunto de situaciones físicas y/o psicológicas que se estimulan en el ámbito laboral por parte del profesional de Enfermería de Centro quirúrgico, que con frecuencia produce tensión y otros resultados desagradables dados por los factores relacionados con presión y exigencia, ambientales, organizativos.	Factores Ambientales Factores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Ruido • Ambiente contaminado • espacio físico • Temperatura ambiental • Conflicto de roles • Ambigüedad de roles • Responsabilidad • Comunicación • Relaciones Interpersonales • Trabajo excesivo • Tecnología 	Es la opinión de la Enfermera sobre el conjunto de situaciones físicas o psicológicas del ambiente laboral hospitalario que generan estrés durante el desempeño de sus funciones laborales del profesional de Enfermería; midiéndolo en el nivel de organización, presión y exigencia y ambientales.	FAVORABLE MEDIANAMENTE FAVORABLE DESFAVORABLE

ANEXO “B”
INSTRUMENTO
ESCALA DE PERCEPCIÓN

I. PRESENTACIÓN

El presente instrumento forma parte de un estudio de investigación el cual está orientado a obtener información sobre los factores laborales estresantes de la enfermera en Centro Quirúrgico, es de carácter anónimo.

En ese sentido solicito su participación respondiendo con sinceridad a las interrogantes, que a continuación se presentan..

II. INSTRUCCIONES

Llene los espacios en blanco con un aspa, utilizando las siguientes alternativas de respuestas:

Siempre A veces Nunca

Ejemplo:

Ítems	Siempre	A veces	Nunca
Me agrada interactuar con el paciente		X	

Datos Generales

Edad: _____

Sexo: F () M ()

Tiempo de Servicio: _____

Condición laboral: Nombrado ()

Contratado ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado ()

Conviviente ()

Tiene Hijos: Si () No ()

Trabaja en otra Institución : SI () NO ()

Items	Siempre	A veces	Nunca
1. El ruido que generan los equipos biomédicos (aspirador, electrocauterio, etc) durante la cirugía afecta mi desempeño.			
2. La permanencia en un ambiente contaminado le genera preocupación y malestar			
3. La escasa ventilación en el quirófano me produce sensación de discomfort			
4. Las enfermeras debemos tener libertad para expresar nuestro sentir en el servicio			
5. Las funciones que realiza la Enfermera en Centro Quirúrgico están claramente diferenciadas			
6. Las relaciones Interpersonales entre los miembros del Equipo de salud del servicio son saludables.			
7. La comunicación entre la enfermera asistencial y la enfermera supervisora es armónica y fluida			
8. La labor de la enfermera en el quirófano es extenuante y exige rapidez mental			
9. Después que termino una jornada de trabajo normal, me siento irritable, me enoja con facilidad			
10. Interactúo menos con mis pacientes por la sobrecarga laboral			
11. Recibo capacitación continua en el uso de la biotecnología (equipos de última generación) en el servicio.			
12. La remuneración que percibo en el hospital sólo satisface mis necesidades básicas			
13. La escasez de personal origina cansancio y malestar por la sobrecarga en mis funciones			

14. La demanda de pacientes en el servicio supera la oferta de quirófanos, y aumenta la labor en el personal			
15. Las relaciones interpersonales son desfavorables entre cada uno de los miembros del equipo de salud			
16. La supervisión excesiva y autoritaria le genera sensación de miedo y labilidad a cometer errores.			
17. La falta de reconocimiento y estímulo en mi labor me provoca enojo y malestar.			
18. Desarrollo mis funciones asistenciales y administrativas con plena autonomía			
19. El abastecimiento de recursos materiales e insumos está acorde a las necesidades requeridas en el servicio			
20. Las situaciones personales desfavorables (disgustos, malas noticias, problemas en casa, etc) influyen en la realización de su desempeño laboral.			

ANEXO “C”

TABLA BINOMIAL SEGÚN JUECES DE EXPERTOS

Nº de preguntas	Nº de Jueces Expertos								p
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	0	1	1	1	1	1	1	1	0.035
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
3. La estructura del instrumento es adecuado	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable	0	1	1	1	1	1	1	1	0.035
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	1	1	1	1	0	1	1	1	0.035
6. Los ítems son claros y entendibles	0	1	1	1	1	1	1	1	0.035
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004

$$\Sigma p \quad 0.152$$

$$\frac{\quad}{\quad} = \frac{\quad}{\quad} = 0.022 \text{ (Válido)}$$

$$N^\circ \text{ ítems} \quad 7$$

$$\text{Válido} \leq 0.5 \quad \text{No válido} > 0.5 \quad \text{Si} = 0 \quad \text{No} = 1$$

ANEXO “D”

HOJA DE CODIFICACIÓN

Nº	Pregunta-variable	Columna	Categorías	Código
1	Edad	1	25 – 35	01
			35 – 45	02
			> de 45 años	03
2	Sexo	2	Masculino	01
			Femenino	02
3	Estado civil	3	Soltera	01
			Casada	02
			Viudo	03
			Divorciado	04
			Conviviente	05
4	Condición laboral	4	Contratado	01
			Nombrado	02
5	Hijos	5	No tiene	01
			1 hijo	02
			2 hijos	03
			3 a mas hijos	04
6	Laborar en otra Institución	6	Si	01
			No	02

ANEXO “ E”
MATRIZ GENERAL

N° de Enfermeras	ITEMS																							Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	2	2	1	3	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	2	1	44
2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	46
3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	56
4	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	54
5	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	62
6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	3	1	53
7	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	53
8	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
9	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	53
10	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	57
11	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	57
12	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	52
13	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	3	53
14	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	1	54
15	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	1	3	2	46
16	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	62
17	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	3	1	2	1	50
18	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
19	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	1	57
20	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	3	56

ANEXO “F”

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Para la validez, se solicitó la opinión de jueces expertos, además de la Tabla de Correlación del Coeficiente de r-Pearson.

Coeficiente de correlación de Pearson

Ítem	Coeficiente de Pearson
1	0.27
2	0.41
3	0.39
4	0.26
5	0.58
6	0.35
7	0.59
8	0.53
9	0.31
10	0.67
11	0.25
12	0.29
13	0.30
14	0.70
15	0.46
16	0.61
17	0.54
18	0.83
19	0.25
20	0.57

Los ítems cuyos valores de $r \geq 0.20$, se consideran válidos; por consiguiente, en este caso el instrumento tiene validez interna.

ANEXO “G”

CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD ALFA-CROMBACH

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s^2_i}{s^2_T} \right)$$

Donde:

$\sum s^2_i$ = varianza de cada ítem

s^2_T = varianza de los puntajes totales

k = número de ítems del instrumento

$$\alpha = 23/22 \times (1 - 9.39 / 35.12)$$

$$\alpha = 0.77$$

Los coeficientes α mayores a 0.60, se consideran aceptables; por consiguiente, el instrumento tiene buena confiabilidad.

ANEXO “H”

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada Percepción de las Enfermeras sobre los Factores Laborales Estresantes del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

Habiendo sido informada (o) del propósito de la misma, así como de los objetivos, teniendo la confianza plena de que por la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confió en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Estimada (o) Licenciado en Enfermería:

La investigadora del estudio para el cual Ud. ha manifestado su deseo de participar, habiendo dado su consentimiento informado, se compromete con usted a guardar la máxima confidencialidad de información, así como también le asegura que los hallazgos serán utilizados solo con fines de investigación y no le perjudicaran en lo absoluto.

ATTE

Marcia Viviana Ayala Paredes.

Autora del estudio

ANEXO “I”

MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LA ENFERMERA SOBRE LOS FACTORES LABORALES ESTRESANTES

Para la medición de la percepción de la Enfermera sobre los factores laborales estresantes se utilizó la campana de GAUSS, usando la constante 0.75 dividiéndolo en 3 valores: favorable, medianamente favorable y desfavorable.

Procedimiento:

1. Se determina el promedio (\bar{X})

$$\bar{X} = 47.3$$

2. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$DS = 6.1$$

3. Se establecieron los valores de a y b:

$$a = \bar{X} - 0.75 (DS) \qquad b = \bar{X} + (0.75) (DS)$$

$$a = 47.3 - 0.75 (6.1) \qquad b = 47.3 + 4.6$$

$$a = 47.3 - 4.6 \qquad b = 52$$

$$a = 43$$

Percepción de la Enfermera sobre los factores laborales estresantes

Desfavorable = menos de 43

Medianamente favorable = entre 43 y 52

Favorable = más de 52

D. AMBIENTE FISICO

Procedimiento:

1. Se determinó el Promedio (\bar{X})
 $\bar{X} = 9.8$
2. Se calculó la desviación estándar (DS)
 $DS = 1.4$
3. Se establecieron los valores de a y b:
 $a = \bar{X} - 0.75 (DS)$ $b = 9.8 + (0.75) (1.4)$
 $a = 9.8 - 0.75 (1.4)$ $b = 9.8 + 1.05$
 $a = 9.8 - 1.05$ $b = 11$
 $a = 9$

Percepción de la enfermera sobre los factores laborales estresantes

Desfavorable = menos de 9

Medianamente favorable = entre 9 y 11

Favorable = más de 11

D. ORGANIZACION

Procedimiento:

1. Se determinó el Promedio (\bar{X})
 $\bar{X} = 18.3$
2. Se calculó la desviación estándar (DS)
 $DS = 2.9$

3. Se establecieron los valores de a y b:

$$a = \bar{X} - 0,75 \text{ (DS)} \qquad b = 18.3 + (0,75) \text{ (2.9)}$$

$$a = 18.3 - 0.75 \text{ (2.9)} \qquad b = 20$$

$$a = 18.3 - 2.175$$

$$a = 16$$

Percepción de la enfermera sobre los factores laborales estresantes

Desfavorable = menos de 16

Medianamente favorable = entre 16 y 20

Favorable = más de 20

D. DE PRESION Y EXIGENCIA

Procedimiento:

1. Se determinó el Promedio (\bar{X})

$$\bar{X} = 19.2$$

2. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$DS = 2.6$$

3. Se establecieron los valores de a y b:

$$a = \bar{X} - 0,75 \text{ (DS)} \qquad b = 19.2 + (0,75) \text{ (2.6)}$$

$$a = 19.2 - 0.75 \text{ (2.6)} \qquad b = 19.2 + 1.95$$

$$a = 19.2 - 1.95 \qquad b = 21$$

$$a = 17$$

Percepción de las enfermeras sobre los factores laborales estresantes

Desfavorable = menos de 17

Medianamente favorable = entre 17 y 21

Favorable = más de 21

ANEXO “J”

**NÚMERO Y PORCENTAJE DE ENFERMERAS QUE LABORAN
EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL CAYETANO
HEREDIA SEGÚN GRUPO ETÁREO NOVIEMBRE
LIMA – PERÚ
2008**

Grupo etáreo	Nº	%
Total	20	100
25 – 35	8	40
35 – 45	10	50
> de 45	2	10

FUENTE : Encuesta realizada por la investigadora

ANEXO “K”

**NÚMERO Y PORCENTAJE DE DE ENFERMERAS QUE LABORAN
EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL
CAYETANOHEREDIA SEGÚN SEXO NOVIEMBRE
LIMA – PERÚ
2008**

GÉNERO	Nº	%
MASCULINO	1	5
FEMENINO	19	95
TOTAL	20	100

FUENTE : Encuesta realizada por la investigadora

ANEXO “L”

**NÚMERO Y PORCENTAJE DE ENFERMERAS QUE
LABORAN EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
SEGÚN ESTADO CIVIL NOVIEMBRE
LIMA – PERÚ
2008**

Estado Civil	Nº	%
Total	20	100
Soltera	4	20
Casada	12	60
Viudo	1	5
Divorciado	1	5
Conviviente	2	10

FUENTE : Encuesta realizada por la investigadora